

FORTBILDUNG

GEE JOURNAL | www.gee-online.de



und mehr

1 | 2015



Bernd Benikowski

**Gedanken zum Wandel
pädagogischer Institutionen**

Seiten 4 – 6

Im Interview: Cornelia vom Stein

Veränderung – eine Chance!

Seiten 13 – 15

GEE · Pädagogische Akademie

Gemeinsam · Evangelisch · Engagiert

Wer sind wir?

Die Pädagogische Akademie ist eine Fortbildungseinrichtung der Gemeinschaft Evangelischer Erzieher e.V. Rheinland/Saar/Westfalen (GEE), einem Zusammenschluss von Pädagoginnen und Pädagogen, die ihren Beruf in evangelischer Verantwortung wahrnehmen und christliche Wertorientierung in pädagogisches Handeln umsetzen wollen.

Die GEE besteht seit über 60 Jahren. Zur GEE gehören Pädagoginnen und Pädagogen vom Elementarbereich bis zur Sekundarstufe II in Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz und dem Saarland, die ein Netzwerk von interessierten und interessanten Menschen bilden.

Die Angebote der Pädagogischen Akademie der GEE beinhalten Fortbildungen für einzelne Lehrkräfte und für Schulen bzw. Kollegien. Sie sollen helfen, die fachlichen und persönlichen Kompetenzen der Lehrerinnen und Lehrer zu stärken und weiter zu entwickeln und Impulse für die Schulentwicklung zu geben. Als nicht zu unterschätzenden Nebeneffekt bieten Ihnen die Fortbildungen neben dem fachlichen Impuls und dem Erfahrungsaustausch auch eine gewinnbringende „Auszeit“.

Ein Schwerpunkt der Fortbildungen sind neben individuellen Angeboten schulintern durchgeführte Fortbildungen, die das System im Blick haben, aber an den Menschen orientiert sind und die Entwicklung von Schule und die Professionalisierung der beruflichen Arbeit zum Ziel haben.

Als Agentur unterstützt die Pädagogische Akademie diejenigen, die eine ‚Fortbildung nach Maß‘ haben wollen. Sie ermöglicht die Organisation einer in Themen- oder Methodenwahl speziell angefragten Fortbildung.

Die Pädagogische Akademie nimmt mit dieser Arbeit einen Auftrag der Synode der Evangelischen Kirche im Rheinland wahr, die sich darin zu einer Verantwortung für die Schule und das Bildungswesen insgesamt bekennt.

Wir bieten Ihnen an:

- Fortbildungen in modernen Tagungsräumen
- Schulinterne Fortbildungen in Kollegien
- Supervision und Coaching
- Begleitung Ihrer Ideen und Projekte

Sprechen Sie uns an, wir freuen uns auf den Kontakt.



GEE · Pädagogische Akademie

Gemeinsam · Evangelisch · Engagiert

Impressum

Herausgeber:

Gemeinschaft Evangelischer Erzieher e.V.
(Rheinland/Saar/Westfalen)

Redaktion:

Bernd Giese, Neukirchen-Vluyn
Gerda E.H. Koch, Recklinghausen
Helga Poensgen, Soest
Friedhelm Polaschegg, Hamminkeln

Redaktionsanschrift:

Franzstraße 9 · 47166 Duisburg
Telefon 02 03/54 87 28
Telefax 02 03/54 87 26

E-Mail: journal@gEE-online.de
www.gEE-online.de

Layout/Gestaltung:

Werbepartner Huth GmbH
Gerichtsstraße 15
47137 Duisburg

Druckerei:

J.L. Romen GmbH & Co.KG
Windmühlenweg 13
46446 Emmerich am Rhein

Liebe Leserin, lieber Leser,



Wie stehen Sie zu Veränderungen? Freuen Sie sich darüber, dass sich etwas entwickelt? Finden Sie Veränderungen eher reizvoll oder doch beängstigend?

Es gibt Menschen, die mögen überhaupt keine Veränderungen. Für sie ist es gut, wenn die Dinge so weiter laufen, wie sie immer gewesen sind. Jedes Teil an seinem Ort. Jeder Tag seinen eigenen Rhythmus. Keine Veränderung, kein Risiko, keine neuen Wege gehen. Sie sagen so Sätze wie ‚das habe ich noch nie gemacht!‘ oder ‚wer weiß, was dann passiert!‘.

Und dann gibt es Menschen, die Veränderungen lieben. Sie mögen die Abwechslung, sie probieren Neues aus, sie lernen neue Dinge kennen. Sie räumen ihr Zimmer immer mal wieder um. Sie fahren jedes Jahr an einen anderen Ort in den Urlaub.

Nun kann man Veränderungen nicht immer umgehen. Jeder Tag ist anders. Mit jedem Tag wird man älter. In der Kindheit und Jugend sind die Veränderungen am größten. Und die Lust auf Neues bestimmt das Leben. Neues lernen, etwas ausprobieren, an seine Grenzen gehen.

Zu viele oder zu große Veränderungen können aber auch verunsichern. Menschen können an Veränderungen wachsen oder an ihnen zerbrechen.

Aus gegebenem Anlass beschäftigt sich dieses Journal in seinem Schwerpunkt mit Veränderungsprozessen.

Die GEE erlebt gerade einen solchen Prozess, ...

den sie versucht, als Herausforderung zu begreifen und zu bearbeiten. Welche Ideen daraus entstanden sind, lesen Sie auf S. 12.

In seinem Beitrag beschreibt Bernd Benikowski Veränderungen in pädagogischen Einrichtungen und greift dabei auf lange Erfahrungen in Beratungsprozessen in sozialen Organisationen oder Bildungseinrichtungen zurück, hat aber als Mitglied des Fortbildungsbeirates der Pädagogischen Akademie auch die Veränderungsprozesse der GEE hautnah miterlebt.

Pfarrerin Cornelia vom Stein begleitet als Leiterin des Amtes für Gemeindeentwicklung und Organisationsberatung Veränderungsprozesse in der Kirche und lässt uns daran und an ihren Erfahrungen mit Veränderungen im Interview am Ende des Heftes teilhaben.

Welche Auswirkungen die landessynodalen Beschlüsse auf die Fortbildungskonzepte und -strukturen der Rheinischen Kirche haben, beschreiben wir auf S. 7.

In einem Tagungsbericht nimmt uns Gerda E.H. Koch mit hinein in ein Berlinseminar zum Thema Judentum, das auf eine lange Tradition zurückblicken kann. Aber auch da gibt es Veränderungen...

... genauso wie in den Mittelseiten, in denen Sie dieses Mal ausführlichere Beschreibungen der schulinternen Fortbildungen, aber auch Ankündigungen der offenen Tagungsangebote und Kooperationsveranstaltungen finden.

Bernd Giese

Inhalt

	Seite
Wer sind wir? Impressum	2
Liebe Leserin, lieber Leser	3
Gedanken zum Wandel pädagogischer Institutionen	4 – 6
Fortbildungen der Evangelischen Kirche im Rheinland	7
Schulentwicklung vor Ort Schulinterne Fortbildungen Offene Tagungsangebote	8 – 9
Judentum und Berlin Ein Tagungsbericht	10 – 12
Interview: Cornelia vom Stein Veränderung – eine Chance!	13 – 15
Vorschau Anfragen, Anmeldungen, Ansprechpartner	16



Von Bernd Benikowski

Gedanken zum Wandel pädagogischer Institutionen

» Die tatsächlich schwierige Frage ist: **Woran erkennen wir, dass etwas verändert werden soll?**

Den Wandel zu akzeptieren heißt natürlich nicht, mit allen Neuerungen und Beendigungen einverstanden zu sein. Der Umgang mit Veränderung verlangt eine kritische Auseinandersetzung mit dem Althergebrachten und dem Neuen. Die tatsächlich schwierige Frage ist: Woran erkennen wir, dass etwas verändert werden soll? Welche Kräfte und Impulse sorgen dafür, dass wir uns von Gewohnheiten trennen und auf neue unerprobte Abläufe einlassen?

In den letzten Jahren ist es modern geworden, dass sich Unternehmen und Organisationen bewusst einem Veränderungsprozess aussetzen, ihn gezielt einleiten und sich konkrete Effekte und Wirkungen erhoffen. Auslöser ist meist die Erkenntnis, dass mit den bisherigen Routinen, Prozessen oder Strukturen der Fortbestand gefährdet ist. Unternehmen

Veränderungen sind ständiger Bestandteil des menschlichen Daseins, in der einzelnen Person, in Organisationen und in der Gesellschaft. Wer über einen längeren Zeitraum zurückblickt, ist meistens erstaunt, welche Veränderungen sich feststellen lassen. Es entstehen neue Dinge und alte verschwinden, das können Gewohnheit, Verhalten oder Objekte sein. Auch wenn wir sicherlich immer wieder geneigt sind, bestimmte Augenblicke oder Ereignisse für immer festhalten zu wollen, so müssen wir doch den kontinuierlichen Wandel akzeptieren und lernen, damit umzugehen. Auch die

pädagogische Arbeit zielt auf Veränderungen ab. Wir möchten Menschen entwickeln, neue Verhaltensweisen sollen erlernt oder neue Kompetenzen aufgebaut werden. Es geht eigentlich vor allem um die Frage, **wie** mit den kontinuierlichen Veränderungsprozessen unserer Lebenswirklichkeit umgegangen werden kann. Das betrifft den einzelnen Menschen genauso wie Organisationen und Institutionen. Manche Fachleute sprechen bereits von einer wichtigen Anforderung an den modernen Menschen: Der Veränderungskompetenz.

haben ein ziemlich klares Kriterium, das sie zur Anpassung an neue Gegebenheiten zwingt: Es sind die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und das ökonomische Resultat. Die Gründe können mannigfaltig sein: Ein Produkt oder eine Dienstleistung wird nicht mehr nachgefragt, die Produktionsbedingungen sind nicht mehr wettbewerbsfähig oder die Mitarbeiter sind unzufrieden aufgrund eines überholten Führungsmodells. Es sind – vereinfacht ausgedrückt – Bedrohungen und Gefährdungen, die zu einem bewusst eingeleiteten Veränderungsprozess führen.

Diese Ausgangslage ist in pädagogischen Einrichtungen etwas schwieriger. Letztlich sind aber auch pädagogische Angebote und Institutionen einem permanenten Wandel ausgesetzt. Die Inhalte der Vermittlung ändern sich, neue Methoden werden entwickelt, aber auch die Teilnehmer, Organisatoren, Lernenden und Verantwortlichen haben neue Bedürfnisse, Hoffnungen oder Erwartungen.

In den 1970er Jahren war die emanzipatorische Pädagogik die Grundlage vieler Handlungsansätze, in den 1980er Jahren wurde der hilfessuchende Mensch zum Klienten, der ein Recht auf die Hilfsangebote hat und sich keinesfalls als Bittsteller erniedrigen sollte, sondern gleichberechtigter Partner im gesellschaftlichen Leben ist. In den 1990ern wurde u. a. das Management von sozialen Einrichtungen in den institutionellen Fokus gerückt, und heute suchen wir – neben vielen anderen Themen – nach inklusiven Modellen für die (nicht nur) schulische Arbeit.

Pädagogik und ihre Institutionen befinden sich in einem kontinuierlichen Wandel. Manche Institutionen sind irgendwann nicht mehr da. Leider bleiben auch nicht immer diejenigen übrig, die eine gute Arbeit machen. Der Wandel ist nicht „gerecht“. Es gibt zahlreiche Einflussfaktoren, die das Überleben einer Institution absichern oder beenden können.

Woran erkennt man eigentlich, dass eine pädagogische Institution nicht mehr den gewünschten Anforderungen entspricht? Wie geht man mit Veränderungen um, die von außen in die Arbeitsabläufe ungewollt und ungesteuert eindringen, wie etwa die neuen Medien? Natürlich gibt es auch in der pädagogischen Arbeit wirtschaftliche Kriterien, aber den Erfolg allein daran zu messen erscheint doch sehr zweifelhaft. Es ist nicht der Wert der pädagogischen Leistung (oder besser: der pädagogischen Wirkung), der ein finanzielles Kriterium ist, sondern das für den Erhalt einer pädagogischen Einrichtung bereit gestellte Budget. Wirtschaftlichkeit heißt vor allem, mit seinem Budget auszukommen und nicht unbedingt eine besonders hohe Wirkung erzielt zu haben. Letztlich sind es politische und gesellschaftliche Prozesse und Debatten, die das Budget einer pädagogischen Institution beeinflussen und regeln. Und die Wirtschaftlichkeit als einziges Kriterium für die Veränderung einer pädagogischen Institution zu benennen, würde der Bedeutung der Ziele und Wirkungen nicht gerecht.

Aber wer oder was löst dann in pädagogischen Einrichtungen einen bewussten Veränderungsprozess aus? Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in pädagogischen Einrichtungen lösen seltener systematische Veränderungsprozesse aus, weil die Einrichtung in ihrer Existenz gefährdet zu sein scheint. Individuelle Auslöser können vielmehr Unzufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation oder der gewünschten Qualität der pädagogischen Arbeit sein. Oftmals kommen aber die Impulse von außen.

» **Wenn eine pädagogische Einrichtung aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr betrieben werden kann, sind die Ideen ihrer Arbeit nicht verloren.**

Es gibt ein besonderes Merkmal pädagogischer Einrichtungen, das sie von anderen Unternehmen und Organisationen unterscheidet.

Wenn eine pädagogische Einrichtung aus wirtschaftlichen Gründen nicht mehr betrieben werden kann, sind die Ideen ihrer Arbeit nicht verloren. Es sind immer Menschen, die Träger von pädagogischen Inhalten und Methoden sind, und sie sind es, die Erfahrungen weiter vermitteln können. Es ist dann vor allem die Frage, ob in einem anderen Wirkungsfeld diese Erfahrungen eingebracht werden können und dort auf professionelles



Fortsetzung von Seite 5

Interesse stoßen. Pädagogische Einrichtungen benötigen kaum Maschinen oder aufwendige Produktionswege. Schauen wir uns einige Veränderungsbeispiele an: Die Heimerziehung war bis in die 1970er Jahre weitgehend eine totale Institution, die vor allem eine sanktionierende und abschreckende Wirkung auf junge Menschen haben sollte. Neue Konzepte entstanden zunächst außerhalb der herkömmlichen Institutionen, wie etwa in den selbstverwalteten Jugendwohnkollektiven. Heute sind selbstorganisierte Wohnformen mit pädagogischer Begleitung nicht mehr wegzudenken. Ersatzerziehung hat sich gewandelt und ist vor allem pädagogischer geworden. Es ist nicht einfach zu sagen, was den Wandel ausgelöst hat. Es gab gesellschaftliche Veränderungen und Kontroversen, die natürlich auch pädagogische Institutionen durchdrungen haben. Ähnlich war es in der Vorschulerziehung: Unzufriedene Erzieher und Eltern haben sich zusammengeschlossen und in der „Kinderladenbewegung“ neue Formen der Arbeit entwickelt, die auf die herkömmlichen Institutionen zurückgewirkt haben.

Pädagogische Ideen sind nicht von Institutionen abhängig und können sich weiter ausbreiten. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Haltungen und ihr Wissen in neue Organisationen tragen und ihre Ideen weiter vorantreiben. Haltungen und Einstellungen benötigen keinen institutionellen Rahmen.

Manchmal ist es eine Chance, eine neue Institution aufzubauen, um die Rahmenbedingungen der pädagogischen Arbeit neu auszurichten. Manchmal sind die Strukturen in tradierten Einrichtungen verkrustet und kaum noch wandelbar.

» **Pädagogische Einrichtungen sollten regelmäßig überprüfen, ob ihre Ideen, Ziele oder Konzepte noch den gesellschaftlichen Anforderungen entsprechen, eine gute Qualität erreichen und eine wirtschaftliche Grundlage haben.**

Pädagogische Einrichtungen sollten regelmäßig überprüfen, ob ihre Ideen, Ziele oder Konzepte noch den gesellschaftlichen

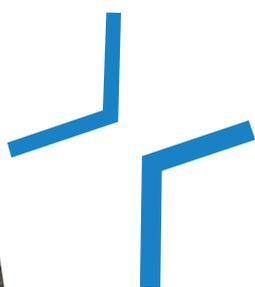
Anforderungen entsprechen, eine gute Qualität erreichen und eine wirtschaftliche Grundlage haben. Ein solcher reflexiver Prozess sollte Teil der internen Kommunikation, des Austausches zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und wenn möglich auch der Nutzer sein. Und dieser Prozess benötigt einen systematischen Rahmen.

Das Beispiel der GEE-Akademie zeigt, dass gute Qualität der Arbeit nicht den wirtschaftlichen Fortbestand sichert. Die Idee einer sich zu christlichen Werten bekennenden Weiterbildungseinrichtung wird an viele Menschen weitergegeben und es wird sich zeigen, an welchen unerwarteten Orten sich dadurch neue Impulse ergeben. Das wirtschaftliche Modell hatte nicht mehr funktioniert. Aber vielleicht werden gerade hier noch Impulse ausgelöst. Bildung und Weiterbildung werden unstrittig als eine zentrale Säule unserer modernen Gesellschaft angesehen. Aber wer gute Bildung möchte, muss zur Investition bereit sein!



Dr. Bernd Benikowski ist Geschäftsführer der gaus GmbH und begleitet Organisationen und Menschen im Wandel. Die gaus gmbh ist ein arbeits-, bildungs- und sozialwissenschaftliches Beratungsinstitut, das im Auftrag von Unternehmen, Ministerien, Verbänden, Gewerkschaften und Universitäten sowie in öffentlich geförderten Projekten Lösungen zu Fragen der Arbeits- und Bildungsforschung, zur Personal- und Organisationsentwicklung, zum betrieblichen Gesundheitsmanagement und zur strategischen Ausrichtung und Vernetzung von Unternehmen entwickelt.





EVANGELISCHE
KIRCHE
IM RHEINLAND



GEE · Pädagogische Akademie



Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer in der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR)

Nicht nur die gefassten und zu erwartenden Beschlüsse der Landessynode der EKiR unter den Arbeitsbegriffen „Aufgabenkritik“ und „Haushaltskonsolidierung“ (was in jedem Fall Kürzungen des landeskirchlichen Haushaltes meint) erfordern ein Nachdenken darüber, wie die Kirchliche Lehrerfortbildung (KLFB) inhaltlich und strukturell zukünftig aussehen soll. Auch Veränderungen in Schulen und in der Bildungspolitik haben zu einem veränderten Fortbildungsverhalten von Lehrkräften geführt und damit neue Anforderungen an die Lehrerfortbildung gestellt.

Eine Projektgruppe zur Qualität der KLFB hatte sich bereits im Jahr 2013 ausführlich mit diesen Entwicklungen befasst und Empfehlungen ausgesprochen, die noch umzusetzen bzw. abzuarbeiten sind. U. a. empfiehlt sie die Einrichtung einer Fortbildungskonferenz auf landeskirchlicher Ebene, die weiter an der Qualitätsentwicklung, an Konzepten und an den Strukturen der KLFB arbeiten soll.

Die EKiR und die GEE haben in einer Kooperationsvereinbarung ein Projekt verabredet, dessen Ziel es ist, das kirchliche Unterstützungssystem der Lehrerfortbildung inhaltlich und strukturell weiter zu entwickeln.

Bis Februar 2017 soll ein geeignetes Modell dafür erarbeitet werden. Mit der Koordination

dieses Projektes ist der Studienleiter und Geschäftsführer der Pädagogischen Akademie der GEE, Bernd Giese, beauftragt, der noch bis Ende des Projektes bei der GEE beschäftigt sein wird.

Damit wird ein gemeinsamer Versuch unternommen, konstruktiv mit der gegenwärtigen Situation umzugehen, auch wenn die Rahmenbedingungen schwieriger werden.

Das Projekt wird fachlich begleitet von einer Steuerungsgruppe, der Vertreter und Vertreterinnen der verschiedenen kirchlichen Fortbildungsträger angehören.

Die vorrangigen Aufgaben des Projektes sind die Entwicklung einer Struktur bzw. einer Ordnung für eine Fortbildungskonferenz, die die KLFB zukünftig begleiten wird, indem sie religionspädagogische und bildungspolitische Entwicklungen wahrnimmt, diskutiert und Empfehlungen für die KLFB gibt.

In der Vergangenheit punktuell angebotene Fortbildungen für das Personal in der KLFB sollen zukünftig regelmäßig und systematisch stattfinden. Auch hierfür wird die Fortbildungskonferenz ein Konzept erarbeiten.



Journal 2/2015: (Zwischen-) Bilanz der Pädagogischen Akademie

Im Jahr 1973 wurde die GEE von der Evangelischen Kirche im Rheinland beauftragt, Fortbildungen für Lehrerinnen und Lehrer durchzuführen. Die Landessynode hat 2014 mit ihrem Beschluss, die Zuschüsse für die Fortbildungsarbeit der GEE mit Ablauf des Jahres 2015 zu streichen, diesen Auftrag de facto aufgehoben. Dazwischen liegen gut 40 Jahre Fortbildungsarbeit für Lehrerinnen und Lehrer, aber auch für Erzieherinnen und Erzieher sowie Pädagoginnen und Pädagogen aus anderen Bildungsbereichen.

Der Anregung des Fortbildungsbeirates der Pädagogischen Akademie der GEE ist der GEE Vorstand gerne gefolgt und wird mit dem Journal 2/2015 einen Bericht über die langjährige Bildungsarbeit der GEE vorlegen. Adressat dieses Berichtes ist zunächst die Evangelische Kirche im Rheinland, die ‚Auftraggeberin‘ war, sind aber ebenso die Mitglieder der GEE, die durch Ihre Mitgliedschaft und ehrenamtliche Mitarbeit diese Arbeit unterstützt haben. Darüber hinaus soll der Bericht andere Fortbildungsträger ansprechen und ihnen Impulse für ihre eigenen konzeptionellen Entwicklungen geben. Im Rahmen eines Fachgesprächs Lehrerfortbildung wird diese Bilanz am 11. / 12. September 2015 vorgestellt. Zu diesem Fachgespräch hat Prof. Jürgen Oelkers aus Zürich bereits seine Mitwirkung zugesagt. Dass mit der Vorlage dieses Berichtes nicht das Ende der Fortbildungsarbeit dokumentiert werden soll, wird auf Seite 12 dieses Journals deutlich.



Schulentwicklung vor Ort

Wenn Sie als Kollegium oder als Gruppe im Kollegium ein Thema aus unserem Fortbildungsangebot bearbeiten wollen, nehmen Sie unverbindlich Kontakt mit uns auf. Wir machen Ihnen gerne ein konkretes Angebot.

Verena Hertel

Schulleiterin, Moderatorin, Trainerin, Coach, Reiss Profile Master, Inklusionsberaterin

Verena Hertel ist seit fast vierzig Jahren im Schuldienst tätig und hat dabei viele Rollen durchlaufen (Lehrerrat, Vertrauenslehrerin, Mentorin für Lehramtsanwärter, Stellvertretende Schulleiterin). Seit zwanzig Jahren ist sie Schulleiterin.

Fortbildungs- und Beratungsschwerpunkte:

- Schulentwicklung (z. B. Curriculumentwicklung, Leistungskonzeptentwicklung, Auf dem Weg zur inklusiven Schule)
- Qualitätsentwicklung (z. B. SEIS, Qualitätsanalyse, Referenzrahmen Schulqualität NRW, Unterrichtsentwicklung mit Hilfe von EMU und SefU, Schulung von ABBs, Fachleitern, Führungspersonen)
- Gesundheitsförderung – auch im weiteren Sinne (z. B. Strategien zum Umgang mit Unterrichtsstörungen, Selbstführung, Zeitmanagement, Life-Balance, Konfrontative Gesprächsführung, Strategien zum Umgang mit Belastungen, Resilienz, Achtsamkeit)

Gunda Busley

Systemische Supervisorin (DGSv / SG)

Systemisch arbeiten bedeutet:

Perspektiven wechseln, mit neuen Augen sehen, quer denken, tragfähige Lösungen finden.

In der *Supervision* reflektieren Pädagogen ihre Arbeit professionell. Die Supervisorin schafft einen wertschätzenden Rahmen und gibt kreative Impulse. Sie „bauen“ die für Sie und Ihr System passende Lösung.

Beispiele für Supervisionsanliegen: Fordernde Schüler, Teamarbeit, Elternarbeit, Kooperation im gemeinsamen Unterricht, Praxissemester implementieren, Rollen klären...

Fortbildungs- und Beratungsschwerpunkte:

- Was? Supervision, Organisationsberatung, Fallberatung, Fortbildung, personenorientierte Ausbildung
- Wo? Schule, Hochschule, ZfsL.
- Weitere Schwerpunkte: Gelingende Inklusion und Hochbegabung

Fortbildungsangebote 1. Halbjahr 2015

Datum	Thema	Referenten	Ort	Tagungs-Nr.
Do. 05.02.2015	„Ich kann nur sagen, dass es furchtbar war, und keiner glaubte an ein Überleben“ (Leon Garnszarski) Die Todesmärsche 1944/45 Für Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen	Mit Dr. Susanne Urban, International Tracing Service (ITS), Bad Arolsen Dr. Norbert Reichling, Jüdisches Museum, Dorsten Gerda E.H. Koch, Projektleiterin GEE, Recklinghausen Holm Schüler, Schulreferent, Recklinghausen	Jüdisches Museum Westfalen in Dorsten	GEE-Tg. 15-02-110
Fr. 06.03.2015 – So. 08.03.2015	Ökumenische Gespräche Carpe Diem – vom Umgang mit der Zeit Für Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen	Mit Marion Kaminski, Moderatorin für ev. Religionslehre, Hürth (Leitung), Pater Johannes, Maria Laach, Prof. Dr. Okko Herlyn, Bochum	Maria Laach	GEE-Tg. 15-03-110
Do. 26.03.2015 – Fr. 27.03.2015	Vitalität und Gesundheit im Schulalltag Jahrestagung Schulseelsorge Für Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen Kooperationstagung mit dem PTI Bad Godesberg	Mit Prof. Dr. Ulrike Baumann, Bonn (Leitung), Verena Hertel, Schulleiterin, Moderatorin und Coach, Hennef	Bonn	GEE-Tg. 15-03-130
Di. 07.04.2015 – Sa 11.04.2015	„Selig sind die Sanftmütigen...“ Vom gewaltfreien Umgang miteinander Für Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen	Mit Mechthild Peisker, Duisburg, Holger Schmidtke, Berlin, Lukas Rydlo, Brno, Berlin	Berlin	GEE-Tg. 15-04-110

Annegret Schulte

Moderatorin, Schulentwicklungsberaterin, ehem. Schulamtsdirektorin

Fortbildungsangebote:

- „Nur gemeinsam geht es – Entwicklung eines Wertekonzepts für die eigene Schule“
- Kollegiale Unterrichtshospitation – Ein Beitrag zur Qualitätsentwicklung des Unterrichts
- Kooperation zwischen Kindertagesstätte und Schule – Den Übergang gemeinsam gestalten –
- Inklusion heißt auch: Zusammenarbeit in multiprofessionellen Teams
- Feedback zum Unterricht – Lernen sichtbar machen?
- Qualitätsanalyse / Schulinspektion – Wie kann sie frühzeitig und gut vorbereitet werden?

Thomas Kremers

**Fachleiter für Sozialwissenschaften,
Coach, Trainer für Kooperatives
Lernen**

*Coaching in der Schule – erste Schritte
zur Beratung ohne Ratschläge*

Ziel der praxisorientierten Einführung in das Coaching ist es, die dem Coaching entsprechende Grundhaltung des Beraters kennen zu lernen sowie eine zielführende Gesprächsstruktur und ein erstes Repertoire an hilfreichen Fragen und Impulsen zu erhalten. Nach einem kurzen Einstieg in den Hintergrund des Coachings und zu den Einsatzmöglichkeiten in der Schule (bspw. Beratung von Schülerinnen und Schülern, Eltern, Lehramtsanwärtern, Praktikanten) haben Sie jeweils nach kurzen Informationsphasen und Demonstrationen von Coachingprozessen hohe Praxisanteile, um erste eigene Erfahrungen mit Beratung machen zu können.

Green Institut Rhein Ruhr

**KOOPERATIVES LERNEN - Mehr als
effektive Gruppenarbeit!**

Das Kooperative Lernen ist ein komplexes Konzept der Unterrichts- und Schulentwicklung, das einen wichtigen Beitrag für einen inklusiven Unterricht leisten kann: Im Kontext heterogener Lerngruppen werden durch eine gut strukturierte Gruppenarbeit integrativ fachliche, methodische, kommunikative und soziale Kompetenzen vermittelt und damit die in vielen gesellschaftlichen Bereichen erforderliche Schlüsselkompetenz „Teamfähigkeit“ gefördert.

Wir bieten u.a. folgende Formen von Fortbildungen für alle Schulformen an:

- Einführungen in das Kooperative Lernen für gesamte Kollegien oder Teilkollegien
- Fachspezifische Fortbildungen zum Kooperativen Lernen
- Multiplikatoren Ausbildung zum Kooperativen Lernen
- Beratung von Kollegien zur Schulentwicklung durch Kooperatives Lernen

Sven Adomat

Diplomsportlehrer, Sporttherapeut; Bochum

Bewegt Lernen - Bewegte Schule

Das Seminar

- verdeutlicht, wie Bewegung das Begreifen und Behalten fördert
- zeigt anschaulich, was Lehrkräfte und ihre Schüler und Schülerinnen dafür tun können
- veranschaulicht den wichtigen Wechsel zwischen Belastung und Entspannung sowohl für den Lernrhythmus als auch z. B. zur Prävention von möglichen Gesundheitsschäden
- eröffnet Möglichkeiten, Kinder das Thema sinnlich erfahren und aktiv erarbeiten zu lassen
- zeigt konkrete Ideen zur Umsetzung in die Praxis

Datum	Thema	Referenten	Ort	Tagungs-Nr.
Fr. 17.04.2015 – So. 19.04.2015	Kunstgeschichte vor Ort: Auf den Spuren des Bonifatius Für Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen	Mit Wilfried Paepe, Geldern und Hans Wittmann, Fürnsal (Leitung)	Fulda u. a.	GEE-Tg. 15-04-130
Do. 23.04.2015 – Sa. 25.04.2015	Tanztagung Begeisterung bewegt Fortbildungstage mit meditativen Kreistänzen und afrikanischen Tänzen für Religions- und Musikunterricht für Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen	Mit Monika Fuchs, Sonderpädagogische Fachkraft, Rhaunen (Leitung) Susanne Karl, Tanzleiterin, Gersheim	Kaub am Rhein	GEE-Tg. 15-04-120
Do. 07.05.2015	Berufsschultag Der perfekte Mensch Forschungsperspektiven des BIBOR zur Kompetenzentwicklung des BRU für Lehrerinnen und Lehrer aller Schulformen Kooperationstagung mit dem PTI Bad Godesberg	Mit Prof. Dr. Michael Meyer-Blanck, Bonn, Prof. Dr. Andreas Obermann, Bonn, Dr. Monika Marose, Bonn	Bonn	GEE-Tg. 15-05-110

Mehr Informationen und weitere Fortbildungen im Internet: www.gee-online.de

NACHRICHTEN

NEUES AUS DER GEE

Judentum und Berlin – Jüdisches Leben in Berlin

In Stein gehauen – Zu Papier gebracht – In Noten gegossen

*Architektur, Literatur, Musik und Kunst als
Ausdruck von Zeitgeist, Tradition und Lebens-
form des (Berliner) Judentums*

Ein Tagungsbericht – von Gerda E.H. Koch

Architektur, Literatur, Musik und Kunst waren die Schwerpunkte beim diesjährigen Sommer-Seminar in Berlin. Und wie seit fast 25 Jahren hatte die GEE in Dr. Hermann Simon, dem Direktor des Centrum Judaicum einen exzellenten Kenner, Berater und Kooperationspartner während der Planung und Durchführung an der Seite. Die Unterkunft in der Katholischen Akademie und die angenehme Zusammenarbeit mit der dortigen Referentin Angelika Salomon trugen ebenfalls zum Gelingen des vielseitigen Seminars bei. Wir hatten hier einen Ort, der uns ständig zur Verfügung stand, und mit der Akademiekirche St. Thomas von Aquin die Möglichkeit für ruhig-besinnliche Einstiege in die gut gefüllten Seminartage.

Es fällt schwer, besondere Highlights des Seminars hervorzuheben, da alle Beiträge je in ihrer Art besonders und die Referentinnen und Referenten hoch kompetent waren. Oft genug waren wir der Meinung, dass wir sie gerne noch länger erlebt hätten.

In Stein gehauen

„Alles brannte. Jüdisches Leben und seine Zerstörung in den Preußischen Provinzen Hannover und Ostpreußen“ war der Titel einer Sonderausstellung im Centrum Judaicum (man darf sagen, unserem „Zuhause“ der

Berlinseminare), zeigte uns sinnbildlich die Zerstörung des in Stein gehauenen jüdischen Lebens während der NS-Zeit. Über die bis heute spürbaren Folgen der Enteignung jüdischer Grundstücke erfuhren wir bei einem Gang durch Berlins alte und neue Mitte.



Führung in Berlin-Mitte

Der Besuch des jüdischen Friedhofs Berlin Weißensee stand dieses Mal unter dem Schwerpunkt des Gedenkens an den Ersten Weltkrieg vor 100 Jahren. Etwa 400 Gräber jüdischer Gefallener und ein Gedenkstein erinnern daran, und in jedem Jahr am Volkstrauertag legt der Generalinspekteur der Bundeswehr auch dort einen Kranz nieder. Mit der Martin-Luther-Gedächtniskirche, deren Grundsteinlegung 1933 erfolgte, wurden wir mit einem weitgehend unbekanntes Zeugnis der NS-Architektur bekannt gemacht. Obwohl die verbotenen NS-Symbole aus der Kirche nach 1945 entfernt wurden, lässt sich an diesen Fehl-Stellen, aber

auch an vielen anderen Gestaltungselementen der Kirche der Un-Geist der damaligen Zeit erkennen, wie beispielsweise der heldische Christus am Kreuz. Die Führung im Jüdischen Museum galt dieses Mal ebenfalls der Architektur des von Daniel Libeskind entworfenen Museumsbaus. Besucher, die das Gebäude unmittelbar nach Fertigstellung besuchen konnten, bevor die Exponate Einzug hielten, waren durchweg von der symbolträchtigen Architektur tief beeindruckt. Auf dem an die Katholische Akademie angrenzenden Dorotheenstädtischen Friedhof erhielten wir Einblicke in die unterschiedlich gestalteten Grabmale als Zeugnisse nicht nur der jeweiligen Zeit, sondern auch derer, die dort ihre letzte Ruhestätte fanden. Unter ihnen sind so berühmte Literaten, Künstler und prominente Persönlichkeiten wie Fichte, Hegel, Brecht, Weigel, Schinkel, Eissler, Zweig oder Rau.

In Noten gegossen

Eine Einführung in die Bedeutung der Musik im Jüdischen Gottesdienst ermöglichte uns sozusagen nebenher tiefe Einblicke in das



Friedhof Weißensee

Judentum. Mit der „Hymne an die Namen“ wurden wir bekannt gemacht mit einem einzelnen Schicksal aus der NS-Zeit sowie der Spurensuche und Auseinandersetzung mit der Vergangenheit durch die Enkelin. Die „Hymne an die Namen“ erinnert auch in Schulen und unter Beteiligung von Schülerinnen und Schülern in musikalisch eindringlicher Form an die Opfer der NS-Zeit.

Zu Papier gebracht

Auch Literatur und Kunst kamen nicht zu kurz. Im Kulturforum wurden wir durch die Ausstellung „Avantgarde!“ geführt. Der erste Teil stellte „Die Welt von Gestern. Deutschland und die europäische Moderne 1890-1914“ an Plakaten, Gebrauchsgrafik und Buchkunst mit ihrem Aufbruch in die Moderne vor dem Ersten Weltkrieg als europäisches Phänomen vor. Dabei wurde uns der tiefe Einschnitt bewusst, den der Erste Weltkrieg für die europäische Kunst- und Kulturlandschaft bedeutete. Dies wurde durch den zweiten Teil „Worte in Freiheit, Rebellion der Avantgarde 1909-1918“ bestätigt. Hier wurde vor allem das Netzwerk im publizistischen Bereich der Avantgarde am Beispiel von Futurismus und Expressionismus vorgestellt. Wir erhielten

umfangreiche Informationen über die viel zu wenig bekannte, aber ausgesprochen wichtige Arbeit des Jüdischen Kulturbundes von 1933-1941, die völlig zu Recht auch als eine Form kulturellen Widerstands bezeichnet werden darf. In einer Autorenlesung an einem der Abende wurden wir mitgenommen auf eine sehr persönliche Reise: „Drei Schritte nach Russland“, so der Titel des Buchs.

Jüdisches Leben im heutigen Berlin wurde uns an einem besonderen Beispiel vorgestellt: Seit einigen Jahren haben nämlich vor allem junge Israelis Berlin für sich als die interessante europäische Metropole entdeckt.

Untergetaucht

Wenn man von einem absoluten Highlight des Seminars reden kann, dann von der Lesung am letzten Seminartag im Centrum Judaicum. Bereits in zurückliegenden Seminaren hatten wir kurze Einblicke nehmen dürfen in das Schicksal der Familie des Direktors, besonders seiner Mutter. Nun liegt ein wesentlicher Teil ihrer Biografie als Buch und Hörbuch vor: „Untergetaucht. Marie Jalowicz Simon. Eine junge Frau überlebt in Berlin 1940-1945.“ Etwa 50 Jahre später sprach sie ihre Erinnerungen auf 77 Tonbänder. Daraus auszuwählen und behutsam zu redigieren war nicht einfach, ist aber ausgezeichnet gelungen. Wir erlebten die Stimme von Marie Jalowicz Simon aus den Tonband-Originalen, erfuhren vom mehrjährigen Werdegang des Buches und hörten einige Passagen daraus. Die vertrauensvolle Atmosphäre im Seminar ermöglichte auch sehr persönliche Gespräche, für die wir besonders dankbar sind.



Von Berlin nach Warschau

Voraussichtlich zum Mai 2015 wird das Centrum Judaicum einen neuen Direktor oder eine Direktorin bekommen. Das bedeutet auch für unsere Seminarreihe Veränderungen. Wir werden unseren bisherigen Blick auf das Judentum in Geschichte und Gegenwart weiten, und zwar von Berlin auf andere europäische (Haupt-)Städte. Unser erstes Ziel im Sommer 2015 ist Warschau. Die Hauptstadt Polens steht dabei symbolisch für die größte jüdische Gemeinde vor dem Zweiten Weltkrieg.

Nach Polen hat Dr. Hermann Simon seit Jahrzehnten Kontakte, die er intensiv pflegt und die für ihn von besonderer Bedeutung sind. Er hat deshalb gerne zugesagt, dass er hier auch weiterhin – dann als „Ruheständler“ – in bewährter Weise mit uns plant. Die Idee, den Blick auf das europäische Judentum zu lenken, wurde von ihm ausdrücklich begrüßt. Freuen Sie sich also auf die Fortsetzung einer langjährigen Kooperation und den Beginn einer neuen Seminarreihe in den Sommerferien: (Haupt-)Städte des europäischen Judentums (1): Warschau.



Veränderung – eine Chance!

INTERVIEW mit Cornelia vom Stein



Cornelia vom Stein ist Pfarrerin und Supervisorin. Sie leitet das Amt für Gemeindeentwicklung und Organisationsberatung der Evangelischen Kirche im Rheinland (EKiR).

Die Gemeindeberatung / Organisationsentwicklung (GO) ist ein Beratungsdienst der EKiR für alle Gemeinden, kirchlichen Gremien und Einrichtungen zur Begleitung von aktuellen Veränderungen, zum Beispiel in Umstrukturierungsprozessen, bei der Entwicklung von Zukunfts- oder Gemeindekonzeptionen und in Konfliktfällen.

Frau vom Stein, mögen Sie Veränderungen?

Ja, ich liebe Veränderungen. Ich versuche immer, die interessanten, spannenden Seiten in ihnen zu sehen, sogar wenn Veränderungsdruck von außen kommt, kann dies kreative neue Ideen auslösen.

Was reizt Sie an Veränderungsprozessen?

Das Potential, dass es zu entdecken gibt im Neuen, das ich noch nicht kenne.

Neues Potential hört sich gut an, aber wie sieht es mit Risiken und Nebenwirkungen aus?

Wichtig ist, dass sich Menschen den Veränderungsprozessen nicht ausgeliefert fühlen, sondern den Gestaltungsspielraum für sich entdecken. Das gelingt vielen Menschen selbst in schwierigen Lebenssituationen noch. Meine Erfahrung ist, dass es immer mehr Möglichkeiten gibt, als man denkt. Wenn man so auf die Veränderung schaut, bekommt man neue Energie.

Welche Prozesse begleiten Sie im Rahmen der Gemeindeberatung und Organisationsentwicklung?

Das sind meist Umstrukturierungsprozesse in Gemeinden. Wenn Gemeindehäuser aufgegeben werden müssen, Pfarrstellenbesetzungen anstehen oder man plant, Arbeitsbereiche zusammenzulegen. Meistens sind solche Prozesse von außen angestoßen.

Keine Gemeinde ergreift ohne Grund die Initiative zur Veränderung?

Doch, das kommt auch vor, dass eine Kirchengemeinde proaktiv für sich ein Zukunftskonzept erarbeiten will. Aber auch dafür gibt es manchmal äußere Anlässe wie z. B. ein Wechsel in der Pfarrstelle.

Gibt es eigentlich Zeiten, in denen keine Veränderungen stattfinden?

Alles Leben ist Veränderung, Entwicklung, Wachstum sind nicht möglich ohne Veränderung, die Jahreszeiten, der Jahreskreis mit seinen Festen, Tag und Nacht wechseln – alles ist immer in Bewegung, das Wetter verändert sich ständig, sogar unser Atemrhythmus – manchmal sind die Veränderungen so klein, dass es uns wie ein Stillstand vorkommt, wenn wir warten, wenn wir krank sind, aber auch in diesen Phasen findet Veränderung statt.

Fortsetzung von Seite 13

Wenn Veränderungen sozusagen in der Natur des Menschen und der Welt liegen, warum gibt es dann häufig so große Widerstände?

! Einerseits ist es so, dass man solche regelmäßigen Veränderungen kaum als solche wahrnimmt. Und andererseits ist in uns Menschen beides vorhanden: der Wunsch nach Beständigkeit und die Freude an der Veränderung. Mal ist der eine Wunsch stärker, mal der andere. Und die Menschen sind auch unterschiedlich veranlagt: für manche ist Bewahrung und Dauerhaftes wichtig, für andere Wechsel und Aufbruch. Wenn Veränderungen ganz plötzlich geschehen, sehr massiv sind oder aufgezwungen werden, begegnen wir ihnen erst einmal mit Widerstand.

Ab wann sprechen Sie von Veränderungsprozessen in Abgrenzung zu alltäglichen Entwicklungen?

! Wenn ein ganz konkretes Veränderungsprojekt begonnen wird oder ein bestimmtes Problem gelöst werden soll, ist es sehr hilfreich, diesen Prozess durchdacht zu planen und strukturiert zu gestalten.

Welche Fehler werden in Veränderungsprozessen gemacht?

! Ich würde lieber erzählen von Faktoren, die beachtet werden müssen, damit Veränderungsprozesse erfolgreich sind. Dazu gibt es viele verschiedene Modelle, ich arbeite gern mit einem Bild von der Architektur des Wandels, in dem gute Analysen des Bedarfs eine Rolle spielen, das Einbeziehen der Leitung und aller von der Veränderung Betroffenen, in dem Feed-Back-Schleifen wichtig sind und ein stringentes Kommunikationssystem. Das Abschätzen



von Folgen der Veränderung, ein starkes Team mit ausreichenden Ressourcen und eine klare Zuordnung von Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind wichtige Erfolgsfaktoren für gelingende Prozesse.

Können Sie uns ein gelungenes Beispiel für einen Veränderungsprozess nennen?

! Ja, zum Glück gibt es viele positive Erfahrungen mit Veränderungsprozessen: Wenn z. B. zwei Gemeinden eine Fusion so gestaltet haben, dass wirklich eine neue Gemeinde daraus erwächst, oder wenn ein Presbyterium sich auf Kriterien einigt, nach denen eine Entscheidung möglich wird, die auch bei sehr unterschiedlichen Interessen gemeinsam getragen wird.

Und wann geht es nicht gut?

! Schwierig wird es immer dann, wenn die Leitung in einer Organisation die Veränderung nicht wirklich unterstützt oder die von der Veränderung Betroffenen nicht eingebunden sind, wenn es große Ungerechtigkeiten gibt oder Transparenz fehlt.

Dass die Leitung wichtig ist, leuchtet ein. Aber kann es nicht auch sehr mühsam sein, immer alle mit im Boot haben zu wollen?

! Es geht nicht darum, alle im Boot zu haben. Aber alle müssen informiert sein, wohin das Boot fahren soll. Der Erfolg von Veränderungsprozessen hängt wesentlich von gelungener Kommunikation und einem transparenten Prozess ab. Das heißt nicht, dass immer alle jedem Ziel zustimmen, aber sie sollten wissen, was geplant ist und sich einbringen können, auch wenn nie alle Interessen gleichmäßig berücksichtigt werden können. Ein gutes Beispiel ist für mich, wie die Kirchenleitung der EKIR über ihre Vorschläge zur Haushaltskonsolidierung offensiv informiert hat und zu einem breit angelegten Dialog eingeladen hat mit der Offenheit, kluge Argumente und Ideen mit einzubeziehen.

Gibt es so etwas wie typische Verläufe in Veränderungsprozessen?

! Auch wenn die Veränderungsnotwendigkeiten oder -wünsche sehr unterschiedlich sind, lassen sich doch immer wiederkehrende Muster erkennen, nach welchen der Prozess abläuft.

Wie sehen solche Muster aus?

! Oft erfolgen Veränderungsprozesse durch Impulse oder durch Druck von außen. Dies führt häufig zu Rebellion und Abwehr, die aber, wenn es gut läuft, einem Realismus weicht, der nach noch vorhandenen Perspektiven fragt.

Welche Bedeutung hat es, ob Veränderungsimpulse aus einer Organisation selber kommen oder von außen herangetragen werden?

! Nach meiner Erfahrung liegt meist beides vor: es gibt einen äußeren Anlass, eine Unzufriedenheit UND ein erwünschtes Ziel. Im Change Management habe ich eine schöne „Veränderungsformel“ kennen gelernt: $V = f(U \times aZ \times eW) > K$

Veränderung ist eine Funktion von Unzufriedenheit, attraktivem Ziel und erkennbarem Weg, die größer sind als die Kosten, d.h.: das, was ich investieren muss. – Fehlt ein Faktor, geht die Gleichung nicht auf!

Wie unterscheiden sich gewollte Veränderungsprozesse von denen, die durch äußere Einflüsse erfolgen müssen?

! Freiwilligkeit erleichtert einen Veränderungsprozess, denn Gestaltungsspielraum ist motivationsfördernd. Erzwungene Veränderungen benötigen oft zunächst viel Energie zur Überwindung von Frustration, Kränkungen oder Angst.

Wie geht man grundsätzlich oder in kirchlichen Einrichtungen besonders mit Widerständen um?

! Veränderungen sind immer auch mit Unsicherheiten und Ängsten verbunden. Die Menschen sind unter-

schiedlich veränderungsfreudig. Was aber immer wieder auftaucht, sind vier verschiedene Fragen, die befriedigend beantwortet werden müssen, damit Menschen motiviert sein können, eine Veränderung zu akzeptieren: **WAS?** – Worum geht's? Was sind die Fakten? **WOZU?** – Was nützt es mir persönlich? Was nützt es uns?

WARUM? – Macht es Sinn? Was passiert, wenn nichts passiert?

WIE? – Wie gehen wir vor? Was sind die konkreten Schritte?

Bleibt eine Frage unbeantwortet, sinkt die Motivation, ganz besonders gilt das für die Frage WARUM?

Wann ist es sinnvoll, eine Unterstützung von außen in Anspruch zu nehmen?

! Ein Veränderungsprozess braucht eine nachvollziehbare, transparente Struktur, die einerseits offen ist für neue Ideen, Notwendigkeiten und Bedarfe und zugleich klare Orientierung am angestrebten Ziel und achtsamen Umgang mit den Ressourcen. In manchen Organisationen gibt es Leitungsverantwortliche, die das gewährleisten und manchmal ist es gut, jemanden von außen mit der Begleitung des Prozesses zu beauftragen, insbesondere wenn Konflikte im Spiel sind.

In welchen Zeiträumen finden Veränderungsprozesse statt?

! Das ist nun wirklich sehr unterschiedlich. Wenn in einer Gemeinde die Neubesetzung einer Pfarrstelle ansteht, benötigt das mit guter Vorbereitung rund neun Monate, eine Fusion von Gemeinden oder der Verkauf von Immobilien kann mit allen nötigen Schritten von der Entscheidungsfindung bis zum Abschluss schon mal mehrere Jahre dauern, Gottesdienstformen oder -zeiten zu verändern kann ganz rasch und unkompliziert geschehen

und bei allen Veränderungen können Konflikte auftauchen, die für zum Teil erhebliche Verlängerungen sorgen.

Unvorhergesehenes gibt es eigentlich immer und das ist eben auch oft das wirklich Interessante bei Veränderungen, dass plötzlich ganz neue Idee aufkommen, Menschen und Fähigkeiten auftauchen, von denen man vorher nichts geahnt hatte. Da wird z. B. eine Renovierung in Eigenleistung gestemmt oder eine kleine Kirche selbst verwaltet von einem Förderkreis weiter geführt und für ganz neue Zwecke und Aufgaben genutzt (Ausstellungen, Einkehrtage, etc.).

Sowohl die GEE wie auch andere Einrichtungen der Rheinischen Kirche erleben oder erleben Veränderungsanforderungen durch veränderte Rahmenbedingungen wie Kürzung oder Streichung von Zuschüssen. Was raten Sie den Betroffenen?

! Es ist normal und nachvollziehbar, dass nach Entscheidungen, welche die Existenz des eigenen Arbeitsbereichs bedrohen, die Betroffenen enttäuscht, frustriert und wütend sind.

Und zugleich hilft es, danach zu fragen, welche Möglichkeiten es trotz allem noch gibt. Die Realität besonnen wahrzunehmen und sich zugleich gemeinsam auf den Weg machen, die Gestaltungsspielräume auszuloten, das setzt nach meiner Erfahrung Energien frei, die einen konstruktiven Umgang mit einer schwierigen Veränderungssituation möglich machen.

Frau vom Stein, vielen Dank für dieses Gespräch.

Vorschau

SEPA-Informationen

Die nächsten Einzüge der Mitgliedsbeiträge erfolgen am:

15.01.2015 (jährliche, halbjährliche und vierteljährliche Zahlung)

15.04.2015 (vierteljährliche Zahlung)

15.07.2015 (halbjährliche und vierteljährliche Zahlung)

15.10.2015 (vierteljährliche Zahlung)

**27. Juli – 1. August 2015,
Warschau
Europäisches Judentum**

Leitung: Gerda E.H. Koch

**11. / 12. September 2015,
Düsseldorf
Fachgespräch Lehrerfortbildung**

4. – 12. Oktober 2015

Von Kavala nach Athen

Eine Begegnungsreise durch Griechenland

Leitung: Manfred Heyden

12. – 18. Oktober 2015

Europäische Kunst- und Kulturgeschichte

Brügge, Antwerpen, Brüssel, Gent

Mit Wilfried Paeper

**28. November 2015, Düsseldorf
GEE Mitgliederversammlung**

Anfragen, Anmeldungen

zur Mitgliedschaft, Studienreisen und unseren Fortbildungsangeboten:

Bernd Giese,

Studienleitung, Geschäftsführung

giese@gee-online.de

Tel: 02 03/54 87 28

Gerda E.H. Koch,

Projektleitung christlich-jüdische Themen

koch@gee-online.de

Tel: 02 03/54 91 43

Kirsten Jakobs-Grosse,

Bürokoordination, Lehrerfortbildungen, Studienreisen

jakobs-grosse@gee-online.de

Tel: 02 03/54 87 28

Sandra Botta,

Datenpflege, Abrechnungen, Statistik

botta@gee-online.de

Tel: 02 03/54 87 27



GEE · Pädagogische Akademie

Gemeinschaft Evangelischer Erzieher e.V.
Rheinland/Saar/Westfalen

Franzstraße 9 · 47166 Duisburg

Postfach 11 02 30 · 47142 Duisburg

kontakt@gee-online.de

Aktuelle Hinweise auf Fortbildungen,
Anmeldungen und Informationen:
www.gee-online.de

Möchten Sie das GEE Journal
„Fortbildung und mehr“ in Zukunft
als pdf-Datei per Mail bekommen?
Bitte geben Sie uns Nachricht:
journal@gee-online.de